

TÒA ÁN NHÂN DÂN
THỊ XÃ PHÚ MỸ
TỈNH BÀ RỊA-VŨNG TÀU

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập- Tự do – Hạnh phúc

Bản án số: 01/2024/LĐ - ST

Ngày: 11/4/2024

Về việc: Tranh chấp về đơn
phương chấm dứt hợp đồng lao
động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN THỊ XÃ PHÚ MỸ, TỈNH BÀ RỊA – VŨNG TÀU

-Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Hoàng Bảo Ngọc

Các Hội thẩm nhân dân: 1. Bà Trần Thị Hậu

2. Ông Trịnh Văn Đăng

- Thư ký phiên tòa: Bà Lê Thị Ngọc – Thư ký Tòa án.

**- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thị xã Phú Mỹ, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu
tham gia phiên tòa:** Bà Nguyễn Thị Lan H – Kiểm sát viên.

Ngày 11/4/2024, tại trụ sở Tòa án nhân dân thị xã Phú Mỹ, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu xét xử công khai vụ án lao động thụ lý số 03/2023/TLST - LĐ ngày 17/10/2023 về việc “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 01/2024/QĐXXST-DS ngày 29/02/2024; Quyết định hoãn phiên tòa số: 01/2024/QĐST-LĐ ngày 27/3/2024, giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Phạm Văn N, sinh năm 1984;

Địa chỉ: Tổ A, Khu phố P, phường M, thị xã P, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu. (vắng mặt)

Người đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn: Ông Lê Đình Đức A – Sinh năm 1999; Địa chỉ: C, C, phường T, quận T, TP Hồ Chí Minh, theo Giấy uỷ quyền số 3261, quyền số 01/2023TP/CC – SCC/HĐGD ngày 16/11/2023; (có mặt)

- Bị đơn: Công ty TNHH E

Địa chỉ: Tổ H, khu phố P, phường M, thị xã P, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu;

Người đại diện theo pháp luật: Bà Chang C – Y – Tổng giám đốc; (vắng mặt)

Người đại diện theo uỷ quyền: Ông Đỗ Văn D – SN 1993; Địa chỉ: Tổ A, khu phố T, phường P, thị xã P, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, theo Giấy uỷ quyền số 231120/GUQ – ENLIYA ngày 20/11/2023; (có mặt)

- Người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm xã hội thị xã P, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu;

Địa chỉ trụ sở: Phường P, Thị xã P, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu;

Người đại diện theo pháp luật: Ông Phạm Văn H1 – Giám đốc; (vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, quá trình tố tụng và tại phiên tòa nguyên đơn và đại diện theo uỷ quyền của nguyên đơn trình bày:

- Ngày 22/11/2021, ông **Phạm Văn N** và **Công ty TNHH E** (Sau đây gọi tắt là “**Công ty E**”) cùng thỏa thuận ký kết Hợp đồng lao động số 2104/HDLD-EN với nội dung:

(1) Loại hợp đồng: xác định thời hạn 12 tháng, bắt đầu từ ngày 22/11/2021 đến hết ngày 22/11/2022;

(2) Chức vụ: Nhân viên kỹ thuật cơ khí;

(3) Tổng lương: 9.000.000 đồng (Bằng chữ: Chín triệu đồng chẵn./.) (Sau đây được gọi tắt là “HĐLĐ số 2104”).

- Sau khi kết thúc thời hạn hợp đồng thì đến ngày 23/11/2022, ông **N** và **Công ty E** cùng thỏa thuận tiếp tục ký kết Hợp đồng lao động số 2212/HDLD-EN với nội dung:

(1) Loại hợp đồng: xác định thời hạn 12 tháng, bắt đầu từ ngày 23/11/2022 đến hết ngày 23/11/2023;

(2) Chức vụ: Nhân viên kỹ thuật cơ khí;

(3) Tổng lương: 9.000.000 đồng (Bằng chữ: Chín triệu đồng chẵn) (Sau đây được gọi tắt là “HĐLĐ số 2212”). Trong quá trình thực hiện HĐLĐ số 2104 và HĐLĐ số 2212, ông **N** luôn chấp hành đầy đủ nội quy, quy chế của **Công ty E** và quy định của pháp luật.

Giữa tháng 7/2023, do được thông báo của của ông **Nguyễn Văn L** – Chức vụ: Giám đốc điều hành về tình hình **Công ty E** là hết việc sẽ lâu dài và không biết **Công ty E** còn trụ được bao lâu nên ông **Phạm Văn N** xin nghỉ phép mấy ngày cuối tháng 7 (cụ thể là 26, 27, 28/7/2023). Việc xin nghỉ phép có được ông **N** thông báo bằng tin nhắn Zalo cho ông **Nguyễn Văn L** và được ông **L** đồng ý, đồng thời ông **L** có nhắn tin trao đổi đề nghị ông **N** nghỉ không lương một thời gian do công ty có khó khăn và hiện đã hết việc.

- Tuy nhiên đến ngày 28/7/2023, ông **Phạm Văn N** bất ngờ nhận được Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động do ông **Nguyễn Văn L** – Chức vụ: Giám đốc điều hành ký ban hành với nội dung:

“(1) Chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông **Phạm Văn N** Chức vụ: Công nhân kể từ ngày 01/8/2023;

(2) Lý do: Nghỉ việc không lý do nhiều ngày liên tục (từ ngày 26 đến 28 tháng 7) (Sau đây gọi tắt là “Thông báo số 01”).”

- Đến ngày 01/8/2023, ông **Phạm Văn N** nhận được Quyết định số 002/2022/QĐNV về việc Chấm dứt hợp đồng lao động do ông **Nguyễn Văn L** – Chức vụ: Giám đốc điều hành ký ban hành với nội dung:

“- Nay chấm dứt hợp đồng lao động với ông **Phạm Văn N**, sinh ngày 20/06/1984, Số CCCD: 040084030021 cấp ngày 27/10/2022 tại Cục Trưởng Cục Cảnh Sát, Chức vụ: Công nhân, Số sổ BHXH: 7910249736;

- Các Ông (bà) Trưởng phòng Tổ chức & Nhân sự, trưởng các Phòng Ban liên quan và Ông **Phạm Văn N** chịu trách nhiệm thi hành quyết định này, Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký (Sau đây gọi tắt là “Quyết định số 02”).

- Sau khi nhận được Thông báo số 01 và Quyết định số 02, **Công ty E** yêu cầu ông **N** bàn giao lại toàn bộ tài sản, hồ sơ, tài liệu, công việc đã và đang làm cho Phòng sản xuất tiếp nhận công việc. Do quá bất ngờ về quyết định của **Công ty E** và ông **N** không trao đổi với Công ty về lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ số 2212 nên ông **N** phải nghỉ việc từ ngày 01/8/2023.

- Nhận thấy hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ số 2212 của **Công ty E** là trái với quy định pháp luật hiện hành, cụ thể:

+ Thứ nhất, Thông báo số 01 được ban hành ngày 28/7/2023 buộc ông **N** nghỉ việc từ ngày 01/8/2023 với lý do: “*Nghỉ việc không lý do nhiều ngày liên tục (từ ngày 26 đến 28 tháng 7)*” là trái với quy định về Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động quy định tại Điều 36 Bộ luật Lao động 2019.

Để làm rõ, căn cứ điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “e) *Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;*” thì Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, ông **N** mới nghỉ 03 ngày làm việc (ngày 26,27,28 tháng 7) và có xin phép Giám đốc điều hành và nghỉ theo quy định của HĐLĐ số 2212 và quy định về chế độ nghỉ ngơi theo quy định pháp luật.

+ Thứ hai, Quyết định số 02 được ban hành ngày 01/8/2023 để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động là trái với quy định của luật lao động hiện hành làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông **N**.

Ngày 19/09/2023, ông **N** gửi đến **Công ty E** Văn bản phản hồi Về việc: Phúc đáp Quyết định số 002/2022/QĐNV về việc Chấm dứt hợp đồng lao động của **Công ty TNHH E** ngày 01/8/2023; Ngày 23/09/2023, ông **N** gửi đến **Công ty E** Văn bản đề nghị Về việc: Bồi thường thiệt hại do hành vi Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của **Công ty TNHH E**; Ngày 28/09/2023, ông **N** gửi đến **Công ty V** đề nghị (lần 2) về việc Bồi thường thiệt hại do hành vi Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của **Công ty TNHH E** nhưng không nhận được phản hồi.

- Yêu cầu tòa án giải quyết những vấn đề sau đối với bị đơn:

+ Buộc **Công ty TNHH E** hủy Quyết định số 002/2022/QĐNV về việc Chấm dứt hợp đồng lao động. Do hiện nay đã hết thời hạn trong hợp đồng nhưng do Công ty không cho biết ý kiến có nhận ông **N** trở lại làm việc hay không nên nguyên đơn đề nghị Tòa án buộc Công ty phải tiếp tục nhận ông **Phạm Văn N** trở lại làm việc theo Hợp đồng lao động 2212/HDLD-EN ngày 23/11/2022 và giải quyết các chế độ lao động theo đúng quy định pháp luật.

+ Buộc **Công ty TNHH E** thanh toán toàn bộ tiền lương và phụ cấp lương cho nguyên đơn trong những ngày ông **Phạm Văn N** không được làm việc kể từ ngày

01/8/2023 đến hết ngày 23/11/2023 với tổng số tiền 33.900.000 đ (ba mươi ba triệu chín trăm nghìn đồng).

+ Buộc Công ty TNHH E bồi thường cho ông Phạm Văn N một khoản tiền bằng 28 ngày tiền lương tương ứng với những ngày không báo trước theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 với tổng số tiền là: 8.400.000 đồng (Bằng chữ: Tám triệu, bốn trăm nghìn đồng chẵn)

+ Buộc Công ty TNHH E bồi thường bằng 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 với tổng số tiền là 18.000.000 đồng (Bằng chữ: Mười tám triệu đồng chẵn) cho ông Phạm Văn N.

+ Buộc Công ty TNHH E bồi thường cho ông Phạm Văn N bằng 02 tháng tiền lương theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 tổng số tiền là: 18.000.000 đồng (Bằng chữ: Mười tám triệu đồng chẵn)

Như vậy, tổng số tiền Công ty TNHH E bồi thường cho ông Phạm Văn N tạm tính đến hết ngày 23/11/2023 là: 78.300.000 đồng (Bằng chữ: bảy mươi tám triệu ba trăm nghìn đồng).

Ông Phạm Văn N rút yêu cầu buộc Công ty TNHH E thanh toán bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tể, bảo hiểm thất nghiệp của ông Phạm Văn N kể từ ngày 01/8/2023 tính đến hết ngày 30/9/2023 (02 tháng) là: 5.760.000 đồng (Bằng chữ: Năm triệu, bảy trăm sáu mươi nghìn đồng chẵn)

Tại phiên toà sơ thẩm, nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu và không bổ sung gì thêm.

Quá trình tham gia tố tụng và tại phiên tòa đại diện theo uỷ quyền của bị đơn, trình bày:

- Giữa Công ty và ông N có ký kết Hợp đồng lao động số 2212/HDLD-EN với nội dung:

(1) Loại hợp đồng: xác định thời hạn 12 tháng, bắt đầu từ ngày 23/11/2022 đến hết ngày 23/11/2023;

(2) Chức vụ: Nhân viên kỹ thuật cơ khí;

(3) Tổng lương: 9.000.000 đồng (Bằng chữ: Chín triệu đồng chẵn) (Sau đây được gọi tắt là “HĐLĐ số 2212”).

Công ty xác định nguyên nhân đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Trong tháng 7/2023, phía ông Phạm Văn N đã tự ý nghỉ việc 05 (năm) ngày liên tục 26,27,28,29 và 31/7/2023 (ngày 30/7/2023 là ngày chủ nhật) trong thời gian làm việc. Công ty xác định ông N khi tự ý nghỉ việc không lý do, không thông báo bằng văn bản cho Công ty được biết, không gửi đơn xin phép nghỉ phép tới công ty để phê duyệt cho phép nghỉ phép. Làm việc không tổ chức, tự ý nghỉ việc không lương 05 ngày liên tiếp nên Công ty mới ban hành quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động phù hợp quy định pháp luật, không cần phải thông báo cho người lao động được biết. Giữa ông N, ông L, không trao đổi công việc liên quan qua Z. Trường hợp nguyên đơn cung cấp chứng cứ thì đó là giả mạo, cố tình tạo lập chứng cứ không có

thật. Theo quy định pháp luật, yêu cầu Tòa án không công nhận và bác bỏ toàn bộ văn bản Zalo.

+ Trước đó ông N cũng đã nghỉ việc một số buổi không có lý do. Do ông N xác định không làm việc nữa nên ông Nguyễn Văn L có ban hành Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động ngày 28/7/2023. Mục đích của việc ra thông báo chấm dứt nhằm tác động và cảnh cáo đối với ông N về việc làm việc không có tổ chức, nghỉ việc không lý do những ngày trước ngày 25/7/2023 trước khi ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, chứ không phải tự ý chấm dứt hợp đồng đối với ông N.

Sau ngày 28/7/2023, ông N vẫn không có động thái đến công ty làm việc vào ngày 29/7 và ngày 31/7/2023, xét thấy việc ông N tự ý nghỉ việc không có bất kỳ lý do nào không có văn bản chính thức yêu cầu Công ty cho nghỉ theo chế độ, làm việc vô tổ chức, ý thức lao động kém, không còn làm việc tại công ty N1, trong năm ngày liên tiếp 26,27,28,29 và 31/7/2023 nên Công ty đã căn cứ vào Bộ luật Lao động ban hành Quyết định số 002/2022/QĐNV ngày 01/8/2023, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Phạm Văn N.

- Đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn: Công ty đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Do có tranh chấp nên hiện phía Công ty đợi quyết định của Tòa án trước khi thực hiện các thủ tục tiếp theo phù hợp quy định pháp luật.

- Trường hợp Tòa án huỷ Quyết định số 002/2022/QĐNV về việc Chấm dứt hợp đồng lao động thì phía Công ty sẽ thực hiện các chế độ cho người lao động theo quy định pháp luật.

Tại phiên tòa, phía bị đơn vắng mặt.

- *Quá trình tham gia tố tụng và tại phiên tòa người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan, trình bày:* Bảo hiểm xã hội thị xã P không có ý kiến hay yêu cầu gì và đề nghị Hội đồng xét xử giải quyết theo quy định pháp luật.

Phát biểu của đại diện Viện Kiểm sát nhân dân thị xã Phú Mỹ:

Tòa án cấp sơ thẩm đã thực hiện đúng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, cụ thể: Thu thập tài liệu chứng cứ đúng quy định, xác định đúng quan hệ tranh chấp, đúng thẩm quyền giải quyết, các quyền và nghĩa vụ của đương sự đã được thực hiện đầy đủ.

Về nội dung vụ án: Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Về án phí: Bị đơn chịu án phí Lao động sơ thẩm đối với phần yêu cầu khởi kiện nguyên đơn được chấp nhận. Nguyên đơn chịu án phí đối với phần không được chấp nhận.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được xem xét tại phiên tòa, kết quả tranh luận tại phiên tòa, hội đồng xét xử sơ thẩm nhận định:

[1] Về tố tụng:

1.1. Về thẩm quyền giải quyết và quan hệ pháp luật: Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a Khoản 1 Điều 39 Bộ luật Tố tụng dân sự, xác định quan hệ pháp luật của vụ án là: “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”; vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân thị xã Phú Mỹ, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

1.2. Về sự vắng mặt của người tham gia tố tụng: Bảo hiểm xã hội thị xã P tuy vắng mặt nhưng đã có đơn xin xét xử vắng mặt nên Hội đồng xét xử xét xử vắng mặt là đúng quy định pháp luật.

Đối với Công ty TNHH E vắng mặt tại phiên toà lần thứ 02 không có lý do nên căn cứ Điều 227, 228 Bộ luật Tố tụng dân sự để xét xử vắng mặt họ.

1.3. Về việc Công ty TNHH E có Đơn đề nghị tạm đình chỉ giải quyết vụ án, thì thấy:

Công ty TNHH E đề nghị Toà án tạm đình chỉ vụ án với lý do “*Hiện nay Công ty TNHH E chưa có người thay thế ông Đỗ Văn D để tham gia tố tụng*” kèm Thông báo chấm dứt đại diện hợp pháp của đương sự ngày 08/4/2024 có nội dung chấm dứt việc uỷ quyền đối với ông Đỗ Văn D.

Nhận thấy:

Người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH E là bà Chang C – Ying – Tổng giám đốc, nhưng đơn đề nghị Toà án tạm đình chỉ giải quyết vụ án do ông Nguyễn Văn L Giám đốc điều hành chi nhánh Đ ký đơn là chưa phù hợp quy định pháp luật.

Đồng thời việc Công ty TNHH E chấm dứt uỷ quyền cho ông Đỗ Văn D tham gia tố tụng vụ án nhưng Người đại diện theo pháp luật của Công ty TNHH E không tự mình tham gia phiên toà hoặc uỷ quyền cho người khác tham gia phiên toà nên được xem là không thiện chí và lạm dụng quyền của mình gây cản trở cho hoạt động tố tụng của Toà án theo khoản 25 Điều 70 Bộ luật Tố tụng dân sự và không thuộc trường hợp tạm đình chỉ vụ án theo quy định tại Điều 214 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Vì vậy Hội đồng xét xử không chấp nhận yêu cầu tạm đình chỉ vụ án do bị đơn đưa ra.

[2] Về nội dung:

2.1. Về quan hệ lao động: Qua các chứng cứ do nguyên đơn cung cấp và Tòa án thu thập, cũng như xác nhận của Công ty TNHH E, có cơ sở xác định quan hệ lao động giữa ông Phạm Văn N và Công ty TNHH E (Sau đây gọi tắt là “Công ty E”) cùng thỏa thuận ký kết Hợp đồng lao động số 2104/HDLD-EN vào ngày 22/11/2021 và Hợp đồng lao động số 2212/HDLD-EN ngày 23/11/2022. Nội dung hợp đồng cụ thể như sau: Loại hợp đồng: xác định thời hạn 12 tháng, bắt đầu từ ngày 23/11/2022 đến hết ngày 23/11/2023; Chức vụ: Nhân viên kỹ thuật cơ khí; Tổng lương: 9.000.000 đồng (Bằng chữ: Chín triệu đồng chẵn) (Sau đây được gọi tắt là “HĐLĐ số 2212”).

- Đến ngày 28/7/2023, Công ty TNHH E ban hành Thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động.

- Đến ngày 01/8/2023, Công ty TNHH E ban hành Quyết định số

002/2022/QĐNV ngày 01/8/2023, có nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với ông **Phạm Văn N** kể từ ngày ký (ngày 01/8/2023).

2.2. Về tính pháp lý của hợp đồng lao động:

Hợp đồng lao động số 2104/HDLD-EN vào ngày 22/11/2021 và Hợp đồng lao động số 2212/HDLD-EN ngày 23/11/2022 được các bên ký trên cơ sở tự nguyện, đúng quy định pháp luật, các bên tham gia giao kết hợp đồng có đầy đủ năng lực hành vi dân sự và không có ý kiến gì về hợp đồng nên hai hợp đồng trên có hiệu lực pháp luật. Đồng thời theo nội dung hợp đồng các bên đã ký kết thể hiện loại hợp đồng trên là hợp đồng lao động có thời hạn.

2.3. Xét việc đơn phương chấm dứt hợp đồng:

2.3.1. Về pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Ngày 28/7/2023, ông **Phạm Văn N** nhận được Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đề ngày 28/7/2023 có nội dung:

“(1) Chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông **Phạm Văn N** Chức vụ: Công nhân kể từ ngày 01/8/2023;

(2) Lý do: Nghỉ việc không lý do nhiều ngày liên tục (từ ngày 26 đến 28 tháng 7) (Sau đây gọi tắt là “Thông báo số 01”).”

Theo điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động quy định Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây “Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;”.

Đối chiếu quy định pháp luật, xét thấy việc ông **N** nghỉ từ ngày 26 đến ngày 28 chỉ là 03 ngày liên tục nhưng **Công ty TNHH E** đã lấy lý do này để chấm dứt hợp đồng lao động với ông **N** là không đúng quy định pháp luật.

Vì vậy căn cứ Điều 39 Bộ luật Lao động, Hội đồng xét xử xác định **Công ty TNHH E** đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nên cần chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, huỷ Quyết định số 002/2022/QĐNV ngày 01/8/2023 của **Công ty TNHH E**.

2.3.2. Xét các yêu cầu của nguyên đơn: Nhận thấy do **Công ty E** đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nên áp dụng Điều 41 Bộ luật Lao động để xác định trách nhiệm của **Công ty E** đối với ông **Phạm Văn N**.

- Về yêu cầu nhận ông **Phạm Văn N** trở lại làm việc:

Theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động quy định “Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết;...”

Tuy nhiên theo Hợp đồng lao động số 2212/HDLD-EN ngày 23/11/2022 giữa ông **N** và **Công ty E** đã hết hạn từ ngày 23/11/2023. Quá trình tố tụng và tại phiên toà sơ thẩm, **Công ty TNHH E** và ông **N** không có nhu cầu ký tiếp hợp đồng; ông **N** đã không còn đến **Công ty E** làm việc kể từ 28/7/2023 cho đến nay; hiện nay ông **N** cũng đã có công việc mới, nên việc ông **N** yêu cầu **Công ty TNHH E** nhận trở lại làm việc là không phù hợp với thực tế mà cần tuyên chấm dứt quan hệ lao động giữa ông **N** và **Công ty TNHH E** kể từ ngày 24/11/2023.

- Về yêu cầu buộc **Công ty TNHH E** thanh toán toàn bộ tiền lương và phụ cấp lương cho nguyên đơn trong những ngày ông **Phạm Văn N** không được làm việc kể từ

ngày 01/8/2023 đến ngày 23/11/2023 với tổng số tiền 33.900.000 đ (ba mươi ba triệu chín trăm nghìn đồng):

Theo khoản 1 Điều 41 quy định “...phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc...”

Vì vậy yêu cầu trên của ông N là có cơ sở pháp luật được xem xét chấp nhận buộc Công ty TNHH E thanh toán toàn bộ tiền lương và phụ cấp lương cho nguyên đơn trong những ngày ông Phạm Văn N không được làm việc.

Về mức lương được sử dụng để tính toán chi trả: Theo Hợp đồng lao động số 2212/HDLD-EN ngày 23/11/2022 thể hiện mức lương của ông N bao gồm lương cơ sở 5.393.000 đồng và phụ cấp trách nhiệm là 2.307.000 đồng, tiền phụ cấp cơm 800.000 đồng và phụ cấp điện thoại 500.000 đồng. Tuy nhiên do từ ngày 01/8/2023 đến ngày 23/11/2023, ông N không đến công ty làm việc nên ông N chỉ được hưởng mức lương cơ sở 5.393.000 đồng và phụ cấp trách nhiệm 2.307.000 đồng cũng phù hợp với mức lương đóng Bảo hiểm xã hội cho ông N. Vì vậy Hội đồng xét xử sẽ căn cứ vào mức lương trên để xác định số tiền 7.700.000 đ (bảy triệu bảy trăm nghìn đồng) là mức lương cơ sở để chi trả bồi thường cho ông N.

Thời gian ông N bị mất việc làm từ ngày 01/8/2023 đến ngày 23/11/2023 được tính 03 tháng 23 ngày nên buộc Công ty TNHH E thanh toán toàn bộ tiền lương và phụ cấp lương cho nguyên đơn số tiền: 29.912.000 đ (hai mươi chín triệu chín trăm mười hai nghìn đồng).

- Về yêu cầu buộc Công ty TNHH E bồi thường bằng 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 với tổng số tiền là 18.000.000 đồng (Bằng chữ: Mười tám triệu đồng chẵn) cho ông Phạm Văn N:

Theo khoản 1 Điều 41 quy định “...phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.”.

Vì vậy yêu cầu trên của ông N là có cơ sở pháp luật được xem xét chấp nhận buộc Công ty TNHH E phải bồi thường 02 tháng tiền lương do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với số tiền: $7.700.000 \text{ đ} \times 2 = 15.400.000 \text{ đ}$ (mười lăm triệu bốn trăm nghìn đồng).

- Về yêu cầu buộc Công ty TNHH E bồi thường cho ông Phạm Văn N bằng 02 tháng tiền lương theo khoản 3 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019 tổng số tiền là: 18.000.000 đồng (Bằng chữ: Mười tám triệu đồng chẵn):

Theo quy định tại khoản 3 Điều 41 quy định “Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.”

Đối chiếu quy định pháp luật trên nhận thấy hiện nay Hợp đồng lao động số 2212/HDLD-EN ngày 23/11/2022 giữa ông N và Công ty E đã hết hạn từ ngày

23/11/2023. Vì vậy trường hợp này không thuộc trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động nên việc nguyên đơn yêu cầu bồi thường thêm 02 tháng tiền lương là không có cơ sở để chấp nhận.

- Về yêu cầu Công ty TNHH E bồi thường cho ông Phạm Văn N tiền lương tương ứng với những ngày không báo trước theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động với tổng số tiền là: 8.400.000 đồng:

Theo khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động quy định “*Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d và điểm e khoản 1 Điều này thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động.*”

Đối chiếu quy định trên thì Công ty TNHH E không có nghĩa vụ phải báo trước cho người lao động về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên không có căn cứ chấp nhận yêu cầu trên của nguyên đơn.

- Về yêu cầu buộc Công ty TNHH E thanh toán bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tể, bảo hiểm thất nghiệp của ông Phạm Văn N: Do nguyên đơn có đơn rút yêu cầu Công ty TNHH E phải trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tể, bảo hiểm thất nghiệp, nên Hội đồng xét xử đình chỉ đối với yêu cầu trên.

2.4. Xét yêu cầu của nguyên đơn: Từ những phân tích nhận định trên, Hội đồng xét xử thấy có đủ căn cứ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, cụ thể như sau:

- Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Phạm Văn N về “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” đối với Công ty TNHH E.

- Huỷ Quyết định số 002/2022/QĐNV ngày 01/8/2023 về việc chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH E đối với ông Phạm Văn N.

- Tuyên chấm dứt quan hệ lao động giữa ông Phạm Văn N và Công ty TNHH E kể từ ngày 24/11/2023

- Buộc Công ty TNHH E thanh toán toàn bộ tiền lương và phụ cấp lương cho ông Phạm Văn N những ngày không được làm việc kể từ ngày 01/8/2023 đến hết ngày 23/11/2023, với số tiền 29.912.000 đ (hai mươi chín triệu chín trăm mười hai nghìn đồng).

- Buộc Công ty TNHH E phải trả cho ông Phạm Văn N 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật số tiền 15.400.000đ (mười lăm triệu bốn trăm nghìn đồng).

- Đình chỉ yêu cầu của nguyên đơn về việc yêu cầu bị đơn thanh toán bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tể, bảo hiểm thất nghiệp của ông Phạm Văn N.

[3]. Về Án phí lao động sơ thẩm:

Do một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn được Tòa án chấp nhận nên buộc Công ty TNHH E phải chịu án phí đối với số tiền: 2.265.600 đ (hai triệu hai trăm sáu mươi lăm nghìn sáu trăm đồng);

Ông Phạm Văn N được miễn nộp tiền án phí.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào điểm a khoản 1 Điều 32, điểm c Khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39 và Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự;

Căn cứ Điều 36, Điều 39, Khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động;

Căn cứ Điều 12, khoản 2 Điều 26 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30-12-2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông **Phạm Văn N** về “*Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” đối với **Công ty TNHH E**.

2. Huỷ Quyết định số 002/2022/QĐNV ngày 01/8/2023 về việc chấm dứt hợp đồng lao động của **Công ty TNHH E** đối với ông **Phạm Văn N**.

3. Tuyên chấm dứt quan hệ lao động giữa ông **Phạm Văn N** và **Công ty TNHH E** kể từ ngày 24/11/2023

4. Buộc **Công ty TNHH E** thanh toán toàn bộ tiền lương và phụ cấp lương cho ông **Phạm Văn N** những ngày không được làm việc kể từ ngày 01/8/2023 đến hết ngày 23/11/2023, với số tiền 29.912.000 đ (hai mươi chín triệu chín trăm mười hai nghìn đồng).

5. Buộc **Công ty TNHH E** phải trả cho ông **Phạm Văn N** 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật số tiền 15.400.000đ (mười lăm triệu bốn trăm nghìn đồng).

6. Đình chỉ yêu cầu **Công ty TNHH E** thanh toán bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tể, bảo hiểm thất nghiệp của ông **Phạm Văn N**.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu thêm lãi suất của số tiền chưa thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

5.3. Về án phí dân sự sơ thẩm:

Buộc **Công ty TNHH E** phải chịu án phí sơ thẩm số tiền 2.265.600 đ (hai triệu hai trăm sáu mươi lăm nghìn sáu trăm đồng).

Ông **Phạm Văn N** được miễn nộp tiền án phí.

Trong hạn 15 (Mười lăm) ngày kể từ ngày tuyên án, các đương sự có quyền kháng cáo để yêu cầu **Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu** xét xử phúc thẩm. (Riêng đương sự vắng mặt tại phiên tòa có quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày tính từ ngày nhận được bản án hoặc bản án được niêm yết công khai).

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án, theo quy định tại các Điều 6, 7, 7a, 7b và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân.

Nơi nhận:

- VKSND thị xã Phú Mỹ;
- Chi cục THADS thị xã Phú Mỹ;
- TAND tỉnh BR-VT;
- Các đương sự;
- Lưu hồ sơ.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
THẨM PHÁN-CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Hoàng Bảo Ngọc

Các Hội thẩm nhân dân

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa

Hoàng Bảo Ngọc

T.M HỘI ĐỒNG XÉT XỬ SƠ THẨM
Nơi nhận: Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa
- TAND Tỉnh BR-VT;

- VKS ND Tỉnh BR-VT;
- VKSND Thị xã Phú Mỹ;
- Chi cục THADS TX. Phú Mỹ;
- Những người tham gia tố tụng;
- Lưu .

Bà Duyên cho Phú, Hoài vay số tiền: 5.000.000.000 đồng , lãi suất 1,5%/tháng, thời hạn vay 24 tháng từ ngày 14/3/2018.

Nợ gốc: 5 tỷ

Lãi 1,5% từ ngày 14/2/2018 – 14/2/2020 = 1.800.000.000 đồng.

Tiền đã trả theo Ngân hàng: 2.098,5 tỷ

Tiền đã trả: 6.8 tỷ - 2.098,5 tỷ = 4.701.500.000 đồng

Lãi quá hạn: 15/2/2020 – 20/5/2020 = 4.701.500.000 đồng x 1,5% x 150